

МОТИВАЦІЙНІ МЕТОДИ КАР'ЄРНОГО ПРОСУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Я.І. Кучма¹

Стаття присвячена дослідженню мотиваційних методів кар'єрного просування персоналу підприємств. Проаналізований комплекс матеріальних і моральних методів мотивації, використання яких може призвести до кар'єрного просування персоналу на вітчизняних підприємствах.

мотивація, персонал, кар'єрне просування, методи, моральне і матеріальне стимулювання

Постановка проблеми. За умов ринкової економіки досить актуально постала проблема дослідження методів кар'єрного просування персоналу підприємств. Тому перед багатьма науковцями виникла потреба в дослідженні, згрупуванні та виокремленні тих методів мотивації, які будуть найбільш актуальні за ринкових умов господарювання.

Мотиваційні методи кар'єрного просування персоналу підприємств дають можливість контролювати кар'єру персоналу, покращувати їхню роботу. Однак, враховуючи сучасний стан управління кар'єрою на вітчизняних підприємствах, можна говорити, що не вивченими залишаються питання визначення важливості мотиваційних методів та їхнє розмежування.

Актуальність дослідження даної теми полягає в тому, що останнім часом зростає значення кар'єри персоналу на підприємствах, що, у свою чергу, сприяє зростанню важливості її мотивації. Дослідження кар'єри персоналу підприємств є необхідним елементом управління персоналом, адже саме персонал є найважливішим ресурсом функціонування підприємства. Тому, розвиваючи тему кар'єрного просування, можна приділяти значну увагу покращенню роботи персоналу, зростанню його продуктивності праці.

Аналіз актуальних досліджень. Вивченням та дослідженням методів мотивації кар'єри персоналу займається досить невелика кількість науковців та вчених. У багатьох працях лише згадується дана проблема, детальне дослідження в даному напрямку не проводилося. Це пов'язане з тим, що дослідженням кар'єри персоналу, за сучасних ринкових умов, практично не займаються. Що стосується мотиваційних методів персоналу, то багато із них можуть бути використані для мотивації кар'єрного просування персоналу підприємств.

Частково основні аспекти мотивації кар'єрного росту персоналу підприємства згадуються в працях таких вчених, як: М.І. Гавалешко, В.М. Данюк, А.П. Єгоршин, А.Л. Єськов, О.О. Жигло, А.Л. Злотніков, А.М. Колот, О.В. Крушельницька, М.П. Лукашевич, Є.Г. Молл, Н.О. Москаленко, Т.В. Поспелова, В.Л. Романов, однак багато аспектів мотивації кар'єри залишаються ще не дослідженими. Це такі як: визначення сутності мотиваційних методів, класифікація кар'єрних мотиваційних методів, їхня характеристика, ефективність застосування того чи іншого методу в конкретній ситуації.

Тому **метою дослідження** є вивчення методів мотивації кар'єрного просування персоналу підприємств та висвітлення взаємозв'язку між методами мотивації праці персоналу та методами мотивації кар'єрного росту персоналу підприємств і ефективність застосування обраного методу.

¹ студ. Кіровоградський національний технічний університет

Науковий керівник: Корнієєва Т.С., асистент Кіровоградський національний технічний університет

Виклад основного матеріалу. Мотивація персоналу займає одне із центральних місць у системі управління будь-яким соціально-економічним об'єктом. Мотивація персоналу є однією із функцій управління поряд з іншими функціями управління, такими як планування, організація, контроль, прийняття рішень [1, с. 268]. Успіх управління будь-яким соціально-економічним об'єктом залежить від того, наскільки ефективна мотивація людей, які працюють у межах цього об'єкта [2, с. 457].

Мотивація кар'єрного просування персоналу підприємств – це:

- стимулювання до трудової діяльності, яке сприяє кар'єрному просуванню персоналу;
- процес сприяння роботі, за допомогою якого відбувається вплив на поведінку людини з метою досягнення особистих, колективних і загальних цілей, та просуванню по службовій драбині;
- сукупність зовнішніх та внутрішніх спонукальних сил, які провокують персонал здійснювати діяльність з метою досягнення певних цілей та, насамперед, цілі кар'єрного просування [3, с. 35].

У сучасному суспільстві мотивація побудована на знаннях та механізмах психології. Різноманітні теорії мотивації поділяються на дві категорії: змістовні та процесуальні. Змістовні теорії побудовані на ідентифікації внутрішніх стимулів, які примушують діяти людину у певному напрямку, а процесуальні теорії мотивації розглядають саму мотивацію з точки зору того, що примушує людину направляти зусилля на досягнення цілей.

Мотивація кар'єрного просування персоналу є і назавжди залишиться одним із головних пріоритетів керівників та менеджерів із персоналу.

На сьогоднішній день значне місце в діяльності персоналу займає індивідуальна мотивація персоналу, яка передбачає аналіз портрета людини, виявлення його бажань та намагань. Методи мотивації кар'єрного просування персоналу можуть бути різноманітними. Ними можуть бути: матеріальне та моральне заохочення. До кожного із вказаних комплексів належить ряд методів, які залежать від загальної системи управління на підприємстві та особливостей діяльності самого підприємства [4, с. 198].

В Україні, на відміну від інших ринкових країн, праця людини є лише основним засобом отримання матеріальної винагороди, потреба в якому буде постійно зростати. Жодна система матеріальної мотивації кар'єри персоналу не може враховувати складність та характер праці, особистий вклад працівника та весь обсяг його роботи. До методів матеріального заохочення відносять: премії, доплати, участь у прибутках підприємства, відпочинок за рахунок підприємства, надання безкоштовних обідів [5, с. 78]. Так, премії є одним із найдієвіших методів мотивації кар'єрного просування персоналу. Її виплату необхідно здійснювати не частіше одного разу на рік. Це пов'язане з тим, що час та виплата премій може перетворитися на заробітну плату, яка не буде сприяти ефективній мотивації персоналу.

Щодо розміру премії, то його найбільш доцільно визначати за підсумками року та коригувати відповідно до досягнень працівника. Однак розмір премії не повинен перевищувати 30 % від заробітної плати працівника. Ефективність виплати премій персоналу визначається правильним вибором показників, їх диференціацією залежно від ролі та характеру підрозділів, рівня посад, орієнтації на кінцеві результати праці, гнучкість критеріїв оцінки досягнень працівника.

Доплати виплачують у випадку [5, с. 82]:

- збільшення обсягу робіт, які виконуються;
- високої майстерності;
- суміщення посад;
- роботу у святкові і вихідні дні;
- ненормований робочий день.

Коли працівник сумлінно виконує свою роботу, він може отримати від

підприємства певний відсоток прибутку, величина якого залежить від ролі працівника в діяльності фірми. Відпочинок за рахунок фірми та безкоштовні обіди надаються тим працівникам, які добре виконують свої обов'язки та мають потребу у вказаних методах мотивації.

Таким чином, задоволеність матеріальною винагородою мотивує працівників та сприяє формуванню в них відданості організації, приваблює нових працівників.

Крім матеріальних стимулів кар'єрного просування персоналу, існують ще й моральні. Це такі як: визнання найкращих працівників, похвала, подарунки, пільговий графік роботи [6, с. 209].

Визнання працівника як одного з найкращих може відбуватися у вигляді особистого контакту, зборів чи святкових заходів. Воно відбувається після проведення атестації за результатами виконаної роботи. За досягнення у власній праці працівника можна заохочувати, крім похвали та визнання, ще й невеликими подарунками – набір ручок, записник чи калькулятор.

На сьогоднішній день надзвичайно велике значення має визнання працівників як цінних та незамінних працівників. Після похвали працівників доцільно не обмежувати коло його обов'язків, а, навпаки, надавати можливість реалізовувати свої здібності, ставити перед ним нові та більш складні завдання.

Висновки. Отже, для того, щоб отримати максимальну віддачу від застосування методів мотивації необхідно використовувати їх у комплексі. Це сприятиме тісному взаємозв'язку між ними, адже використання лише одного комплексу методів не дасть змогу стимулювати творчу активність персоналу на досягнення цілей підприємства. Тому на сьогоднішній день почали використовувати духовну мотивацію, яка знаходить своє застосування у багатьох країнах світу.

Для керівника є дуже важливим вміти відрізнати потреби працівників, які постійно змінюються, адже не можна бути впевненому в тому, що мотивація, яка позитивно вплинула один раз на кар'єрне просування працівника, ефективно вплине вдруге. Що ж до персоналу підприємств, то головна його задача – це працювати, ефективно використовувати мотивацію щодо роботи та стрімко розвивати свою кар'єру.

Список літератури

1. Егоршин А. П. Управление персоналом: учебн. для вузов / А. П. Егоршин.— [4-е изд., испр.]. — Н. Новгород : НИМБ, 2003. — 720 с.
2. Еськов А. Л. Мотивационный механизм в системе производственного менеджмента: проблемы и решения : монографія / А. Л. Еськов. — Донецк : ІЭП НАН України, 2005. — 390 с.
3. Жданкин Н. А. Восемь правил эффективной мотивации или как правильно мотивировать персонал / Н. А. Жданки // Управление персоналом. — 2008. С. 32 — 39.
4. Колот А. М. Мотивація персоналу: підруч. / А. М. Колот.—К. : КНЕУ, 2002. — 337 с.
5. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. — Київ : ЦУЛ, 2003. — 296 с.
6. Мотивация к труду в условиях перехода к рынку / [Г. М. Скударь, В. А. Панков, А. Л. Еськов и др.]. — К. : Техника, 1995. — 114 с.